BILAN DES RÉALISATIONS
2009-2010

Plasti*compétences*

Le comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie des plastiques et des composites

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

Ce document a été réalisé grâce
à la participation monétaire de la
Commission des partenaires du marché du travail.

TABLE DES MATIÈRES

1 **Mot de la direction**

3 **Présentation de PlastiCompétences**

3 Membres du conseil d'administration

4 Équipe

4 Mission

5 Enjeux

6 Fonctionnement et organisation

7 **Bilan des activités 2009-2010**

7 Diagnostic sectoriel

7 Planification stratégique

8 Augmenter le taux de fréquentation du site Internet

8 Orientation 1 – représentation et crédibilité

9 Orientation 2 – partenariat

10 Orientation 3 – formation de la main-d'œuvre

14 Orientation 4 – gestion des ressources humaines

16 Orientation 5 – communication et information

MOT DE LA DIRECTION

On pourrait qualifier l'année 2009-2010 d'année de changements. Que l'on pense aux bouleversements économiques vécus ces derniers mois, à la fluctuation du dollar canadien qui a influencé le prix des matières premières, aux nombreuses pertes d'emploi – et aux mesures attrayantes mises en place afin de contrer ces pertes –, à l'augmentation du mouvement « vert » et de toutes les innovations que ce mouvement a engendrées, tant d'événements se sont déroulés en si peu de temps. Tant d'événements qui ont touché tant de gens.

Et s'il est une leçon à tirer de ces événements, c'est bien celle de l'importance du capital humain dans ce tourbillon de changement. Car le capital humain est à la base de notre industrie et c'est là la première préoccupation des entreprises d'aujourd'hui. C'est lui qui nous permet d'avancer, de réaliser, de nous dépasser, de collaborer, de nous regrouper, de socialiser, de nous humaniser. Un vent de changement a soufflé sur le paysage de la plasturgie au cours des derniers mois. Une prise de conscience de l'importance de l'être en tant qu'humain. Les années de taylorisme avaient transformé les hommes en machines, opérant de manière mécanique. Les années 2010 amplifieront le renversement de ce mouvement et redonneront à l'humain sa condition d'être.

Placer le capital humain au centre de nos préoccupations, c'est à coup sûr se doter d'une stratégie gagnante.

PRÉSENTATION DE PLASTICOMPÉTENCES

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PlastiCompétences, le comité sectoriel de l'industrie des plastiques et des composites, a la chance de pouvoir compter sur la précieuse collaboration des administrateurs de son conseil d'administration, pour le soutenir dans la réalisation de ses activités. Riches de leurs expériences respectives et de leur connaissance de l'industrie, les membres mettent à profit leur savoir-faire en vue d'assurer la bonne direction du plan d'action.

Président

M. Patrick Keegan	Soniplastics

Vice-président

M. Jocelyn Lavoie	Centrale des syndicats démocratiques

Trésorier

M. François Énault	Fédération de la métallurgie CSN

Administrateurs

Mme Fatima Chaaib	IPL
M. Louis Chartier	Ipex
M. Jean-Yves Fayt	Multina
M. Jean-Pierre Gallant	S.C.E.P.
Mme Isabelle Gauvreau	Plastiques Cascades et Forma-Pak
Mme Louise Mercier	Union des employés de service (FTQ)
Mme Isabelle Proulx	Syndicat des Métallos (FTQ)
Mme Véronique Roy	Plastiques Micron

Observateurs

M. Michel Belleau	DDCIS
Mme Annie Tessier	MDEIE
M. Serge Lajoie	MELS
Mme Amélia Siva	Conseil canadien sectoriel des plastiques

Directrice générale

Mme Guylaine Lavoie	PlastiCompétences

ÉQUIPE

Pour réaliser le plan d'action 2009-2010, PlastiCompétences a pu compter sur une équipe constituée de six (6) professionnels, chacun spécialiste dans son champ d'activité. Cette diversité permet à PlastiCompétences de mener à bien les projets inscrits au plan d'action. La force de l'équipe repose sur le respect de chacun, la transparence, l'entraide et un souci de contribuer à l'avancement de l'industrie.

Guylaine Lavoie a assumé la direction générale qui comporte notamment les volets de gestion financière, matérielle et humaine; la représentation et la concertation auprès des différentes instances; l'évaluation et le contrôle des projets.

Marc-André Gélinas, chargé de projet aux dossiers techniques, œuvre principalement sur des dossiers à développement tels que la norme d'opérateur d'extrudeuse, le projet ICMT de e-formation et la reconnaissance des compétences, tout en assurant un soutien aux activités promotionnelles.

Guylaine Couture, coordonnatrice à la formation, assume la responsabilité des dossiers de développement des compétences. Elle épaule également Marie-Hélène Hamelin pour la promotion des carrières.

Anne-Marie Bonneau, chargée de projet aux ressources humaines, a quant à elle assuré le développement du dossier de la francisation, du guide de gestion des ressources humaines et du palmarès des emplois.

Marie-Hélène Hamelin, chargée de projet aux communications, gère toutes les activités corporatives promotionnelles telles que les salons formation-emploi-carrière, visites dans les écoles, etc. et assure l'image corporative de PlastiCompétences.

Manon Marotte, adjointe administrative, assume la responsabilité des dossiers de la gestion interne et du fonctionnement du bureau. Elle épaule également les chargés de projet dans certains dossiers.

MISSION

PlastiCompétences est un organisme à but non lucratif financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Depuis sa création en 1996, ce comité sectoriel de main-d'œuvre s'est doté d'une mission claire et unique : promouvoir et coordonner la formation et le développement des ressources humaines dans l'industrie des plastiques et des composites en favorisant et en consolidant le partenariat dans les domaines reliés à l'emploi. À cet effet, il s'assure d'une bonne représentativité de chacun des secteurs de son industrie au sein de son conseil d'administration.

ENJEUX

À la lumière des renseignements obtenus lors du dernier diagnostic sectoriel de main-d'œuvre effectué par PlastiCompétences, les entreprises du secteur font face actuellement à de nombreux défis. Ces derniers se classent selon deux différents aspects : les défis liés à la compétitivité et les défis reliés aux ressources humaines.

Les défis liés à la compétitivité entraînent une urgence à plusieurs niveaux, et ce pour bon nombre d'entreprises : le développement de nouveaux produits qui se démarquent de la concurrence, la capacité à réaliser des activités de recherche et de développement, l'augmentation de la productivité, la nécessité de faire face à une concurrence internationale grandissante et l'enjeu de la protection de l'environnement.

Les défis liés aux ressources humaines prennent donc ici une importance cruciale : la disponibilité limitée de la main-d'œuvre qualifiée et consciencieuse, les difficultés de recrutement et de rétention, la capacité à rivaliser avec d'autres secteurs d'activités quant aux conditions et salaires offerts dans l'industrie, sans oublier l'image quelquefois négative de l'industrie, sont autant de préoccupations auxquelles les entreprises doivent faire face.

FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION

Au cours de l'exercice 2009-2010, PlastiCompétences a tenu cinq (5) rencontres avec son comité exécutif et quatre (4) rencontres avec son conseil d'administration, en plus d'une assemblée générale annuelle. De plus, PlastiCompétences a pu compter sur les membres du conseil qui se sont impliqués dans de nombreux comités de sélection, de suivi et de validation de projets.

BILAN DES ACTIVITÉS 2009-2010

PlastiCompétences a encore une fois mené à bien les activités inscrites à son plan d'action en vue de supporter les entreprises au niveau du développement de leur main-d'œuvre, ainsi que ses travaux d'identification de voies d'intervention en matière de gestion des ressources humaines pour le secteur. Pour arriver à atteindre les objectifs, nous avons mis en place de nombreuses actions et activités dont vous trouverez les détails au cours des prochaines pages. Cependant, permettez-nous d'attirer votre attention sur les points suivants :

DIAGNOSTIC SECTORIEL

Le diagnostic sectoriel sur la situation de la main-d'œuvre qui a été complété en 2009, et dont les résultats avaient fait l'objet d'une présentation lors de l'Assemblée générale annuelle de PlastiCompétences en juin de la même année, a servi d'assise à l'activité de planification stratégique qui a eu lieu en octobre 2009, réunissant les acteurs de l'industrie.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Cette activité qui se déroule aux trois ans et réunit les personnes clés de l'industrie, a permis de mettre en lumière les besoins précis de l'industrie et les stratégies pour y répondre à court et moyen termes. Guidées par les animateurs d'Alia Conseil, les personnes présentes ont pu exprimer leurs préoccupations et les prioriser durant deux journées, soit les 5 et 6 novembre derniers.

Au total, il y a eu 32 personnes présentes (5 personnes du milieu des composites, 9 des plastiques, 3 de regroupements professionnels, 3 du monde scolaire, 1 des instances gouvernementales, 5 des travailleurs et 6 de PlastiCompétences) durant une journée et demie.

De grandes orientations ont été déterminées et serviront à développer les plans d'action de PlastiCompétences pour les trois prochaines années.

AUGMENTER LE TAUX DE FRÉQUENTATION DU SITE INTERNET

PlastiCompétences a développé au fil des années de nombreux outils et services exclusivement pour le secteur des plastiques et des composites. Le site Internet représente une tribune privilégiée pour présenter ces services et outils. Il faut cependant créer un mouvement, attirer les gens et susciter leur intérêt à parcourir les différentes sections contenant chacune une foule de renseignements utiles. PlastiCompétences, grâce à la promotion, les visites dans les écoles et les nombreuses présences dans les salons et foires, a réussi à augmenter de manière significative le taux de fréquentation du site Internet.

ORIENTATION 1 – REPRÉSENTATION ET CRÉDIBILITÉ

RÈGLES DE GOUVERNANCE

Au plan d'action 2009-2010, le conseil d'administration de PlastiCompétences a inscrit une étude diagnostique de son modèle ainsi que des règles de gouvernance en vigueur dans un souci de dégager, le cas échéant et si requis, des pistes d'amélioration ou de bonification. L'exercice prévoyait une recherche et identification des principaux irritants dans la culture et le modèle de gouvernance, notamment au niveau de la reddition des comptes, du partage des pouvoirs et des responsabilités, de l'efficacité du processus décisionnel et des communications. Le rapport du consultant mandaté pour cet exercice mentionnait que, malgré que le comité ait adopté de bonnes pratiques, une revue des statuts et règlements de la corporation s'avérait nécessaire afin de favoriser une meilleure adéquation du modèle de gouvernance avec la culture et la réalité de gestion telles qu'elles se pratiquent au quotidien.

COMITÉS DE SÉLECTION, DE TRAVAIL ET DE PILOTAGE

Afin de s'assurer d'obtenir un meilleur consensus de l'industrie, nous avons implanté des comités de sélection, de travail et de pilotage des projets. L'équipe en place a ainsi pu compter sur les représentants de l'industrie, et principalement sur les membres du conseil d'administration, pour siéger sur différents comités de travail, de sélection ou de validation et pour les soutenir au niveau des décisions et stratégies à adopter dans de nombreux projets.

SATISFACTION DES PARTICIPANTS

Chaque année, plusieurs projets ou activités sont développés en vue de répondre aux besoins des entreprises. Nous profitons de chacune de ces activités pour sonder les entreprises quant à leur niveau de satisfaction par rapport à l'organisation, au contenu des activités ou des formations, aux intervenants, etc. Ces renseignements sont extrêmement importants pour nous permettre d'évaluer notre performance et nous améliorer.

C'est ainsi que la dernière année nous a permis d'évaluer l'activité Les Grands déjeuners, la planification stratégique, ainsi que l'assemblée générale annuelle. Sur 292 personnes sondées, 100% des répondants se sont dits très satisfaits ou satisfaits de l'activité à laquelle ils ont participé. 99% d'entres eux recommanderaient ces activités à des collègues.

STRUCTURE DE SUIVI DES DOSSIERS

Dans une optique de meilleure circulation de l'information, une nouvelle structure de suivi des dossiers auprès du conseil d'administration a été mise sur pied, ce qui s'est traduit par des séances d'accueil des nouveaux administrateurs, des rencontres individuelles avec les administrateurs, une plus grande participation aux rencontres, une plus grande contribution des membres aux décisions stratégiques et une dynamique exceptionnelle teintée de respect et d'échanges constructifs entre les intervenants.

ORIENTATION 2 – PARTENARIAT

PRÉSENCE DE PLASTICOMPÉTENCES

PlastiCompétences a continué d'assurer une présence au sein des différents comités ou conseils suivants : Conseil canadien sectoriel des plastiques (CCSP), comité directeur du Centre intégré de formation industrielle (CIFI), regroupement des gestionnaires du CSMO, Regroupement des entreprises des composites du Québec (RICQ), comité organisateur du Colloque sur les composites qui a eu lieu à l'automne 2009 à Québec, Vallée de la plasturgie en Chaudière-Appalaches, comité organisateur du Forum sur la plasturgie qui a eu lieu à l'automne 2009, Fepac, pour ne nommer que les principaux.

Ces rencontres sont autant d'occasions d'échanger, de réseauter et de collaborer à des projets communs. Au centre de ces rencontres, un même objectif : l'industrie et ses acteurs! C'est un gage de succès assuré.

En juin 2009, PlastiCompétences a participé à une mission de reconnaissance à Lyon, en France, organisée dans le cadre du Forum internationnal de la plasturgie à Oyonnax. En plus de participer activement au forum, la délégation québécoise a visité nombre d'entreprises et de centres de formations français.

LA FRANCISATION

Afin de rehausser la connaissance de la langue française des immigrants en emploi, et grâce à un financement du MICC (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles), nous avons œuvré sur un projet de francisation en entreprises dans la grande région de Montréal. Ce projet se poursuivra jusqu'en octobre 2010.

Dans le cadre de ce mandat, PlastiCompétences a répondu à une demande du MICC visant à offrir et à mettre en place des formations de francisation, afin de permettre aux immigrants déjà en emploi d'approfondir leur connaissance du français pour améliorer leur performance au travail et mieux répondre aux attentes des entreprises. Afin de cibler les entreprises susceptibles d'être intéressées par ce projet, un sondage a été effectué auprès des 173 entreprises Montréal. Quatre-vingt-dix (90) entreprises ont répondu au sondage et soixante-neuf (69) ont affirmé avoir à leur emploi des personnes immigrantes. Les partenaires dans ce projet étaient un représentant du MICC, la firme Écho Sondage et un représentant de PlastiCompétences.

LA MUTUELLE DE FORMATION

Dès 2005, PlastiCompétences faisait office de précurseur dans ce qui s'appelle aujourd'hui les mutuelles de formation. En effet, les formations dites « en regroupement » permettaient aux entreprises de nombreux bénéfices dont elles n'auraient pu bénéficier si elles avaient fait cavalier seul : organisation de la formation, développement de contenus de formation, développement d'outils d'identification des besoins, formations de pointe, partage des coûts, flexibilité d'horaire, etc.

Afin de poursuivre l'aventure, PlastiCompétences a sondé les entreprises du secteur des matériaux composites afin de valider leur intérêt à joindre à nouveau un regroupement de formation sous forme de mutuelle. Les résultats ne sont pas encore connus, mais PlastiCompétences se fera un plaisir de répondre à la demande si l'industrie en manifeste le désir.

Dans le but de valider l'intérêt des entreprises à se joindre à un regroupement de formation dédié aux entreprises des composites, PlastiCompétences a réalisé au printemps 2010 une analyse de pertinence.

Zins Beauchesne et associés a été retenue afin de procéder à l'analyse documentaire, rédiger le Guide d'entrevue, développer le questionnaire et réaliser l'enquête.

Le comité de travail était constitué de deux représentants de PlastiCompétences et d'un représentant de la DDCIS.

LA FORMATION EN LIGNE

Grâce à une contribution de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (le projet d'innovation en matière de compétences en milieu de travail : ICMT), les travaux de développement, dont la durée prévue était de deux ans, se sont terminés.

En collaboration avec des experts de métier des Services aux entreprises de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et de la firme Info-Kit Technologies, ce projet s'est traduit par l'adaptation et la médiatisation de quatre (4) activités de formation et le développement de tous les outils afférents pour l'industrie des composites du Québec.

Ces quatre activités, qui sont déjà offertes selon des modes traditionnels de formation en milieu de travail, portent sur :

A. Les matières premières
B. Les procédés de mise en œuvre
C. Les systèmes de qualité
D. La santé, la sécurité et le SIMDUT

Les contenus de formation ont été déployés au moyen d'une plate-forme de diffusion accessible via Internet. Une phase de promotion est présentement en cours auprès de nos entreprises des composites du Québec.

Les partenaires ayant contribué à la réalisation de ce projet sont Ressources humaines et développement des compétences Canada, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), les services aux entreprises de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CFP Lachine) et la firme de consultants Évolutra Global Corporation (anciennement Info-Kit Technologies).

LE DÉVELOPPEMENT DE CONTENUS DE FORMATION EN INJECTION DES PLASTIQUES

Afin de soutenir les entreprises œuvrant en injection des plastiques, un projet d'élaboration et d'implantation de contenus de formation destinés au secteur de l'injection des plastiques a été débuté. Ce projet, qui au départ regroupait un comité de travail constitué de 5 entreprises, a vu passer son nombre d'entreprises à 11. Huit (8) plans et devis de formation ont été soumis à ce comité en mars 2010 :

- Notions de base
- Santé et sécurité
- Méthodes de résolution de problèmes
- Perfectionnement optimisation du procédé 1
- Perfectionnement pose de moule
- Notions de systèmes hydrauliques et pneumatiques
- Notions de systèmes électriques
- Formation de formateurs compagnons

Le comité de travail est constitué de deux représentants de PlastiCompétences et des entreprises et organismes suivants :

- Commission scolaire de la Côte-du-Sud
- Novik
- Garant
- Mouleurs de Beauce
- Optiplast
- Plastiques Moore
- IPL
- QVP
- DSD International

LE PROCESSUS D'ÉVALUATION ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

En lien avec la norme professionnelle pour les lamineurs et lamineuses de matériaux composites, un processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences permettra à des travailleurs, en emploi ou sans emploi, ayant œuvré à titre de lamineur ou lamineuse de matériaux composites, de faire évaluer et reconnaître la maîtrise de leur métier par des personnes désignées. À la fin du processus, lorsque tous les éléments de compétences

auront été évalués, une attestation sera délivrée pour identifier que la personne maîtrise les compétences du métier. Les partenaires ayant participé au développement de ce processus sont le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), la firme de consultants Alia Conseil, les Services aux entreprises de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et Compétences Montréal. Le groupe de travail, quant à lui, était constitué de représentants de PlastiCompétences, de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de l'entreprise Fibre de verre Sherbrooke.

L'ÉTUDE DE PERTINENCE POUR LA NORME D'AJUSTEUR-MONTEUR EN INJECTION

De concert avec les entreprises, les travailleurs et les principaux partenaires du secteur, PlastiCompétences propose d'évaluer la pertinence d'une norme professionnelle dans un secteur où les entreprises font face à une pénurie majeure de personnel qualifié. Ce projet s'inscrit dans la démarche de mise à jour du régime de qualification « Conduite et réglage de machine à mouler les plastiques ».

La norme professionnelle représente le référentiel en matière de métier. C'est elle qui détermine les compétences nécessaires à exercer le métier. De plus, si l'industrie en manifeste l'intérêt, un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) vient structurer la formation en entreprises.

PlastiCompétences considère la fonction d'opérateur de presses à injection comme une cible stratégique importante, puisque dans plusieurs entreprises du secteur, elle ouvre la porte à d'autres postes, donc à un cheminement professionnel.

François Poirier et un représentant de son équipe, tous deux consultants, ont été mandatés pour réaliser ce projet.

LA NORME POUR LES OPÉRATEURS D'EXTRUSION ET SES OUTILS (LE PAMT)

Un financement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) a permis le développement de la norme pour le métier d'opérateur ou opératrice d'extrudeuse de matière plastique et a mené à un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Cette norme, la seconde pour PlastiCompétences, a comme outils afférents un programme d'apprentissage en

milieu de travail divisé en quatre procédés (gonflage, soufflage, profilés et tubes ainsi que feuilles et plaques) et mène à une certification de qualification spécialisée selon le procédé. Un comité directeur composé de représentants de PlastiCompétences, de la firme d'experts Polyconsult International Inc. et d'un représentant de la CPMT a été constitué pour mener à bien ce projet d'envergure. De plus, nous avons pu compter sur la collaboration d'un comité d'experts provenant des entreprises suivantes : Omniplast, Duchesne et Fils, Produits de plastique Ben-Pak / Copak, Plastiques Micron, Les Plastiques Milsi, Plastiques Industriels, Soniplastics, PH Tech, REHAU Industries, Vifan Canada, Emballage alimentaire Reynolds Canada, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCCEP).

ORIENTATION 4 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

LES GRANDS DÉJEUNERS CSMO

Autrefois organisés sous forme de « groupes de discussion », les déjeuners-conférences ont tout de même conservé la même vocation malgré le changement d'appellation. Sous forme de déjeuners-conférences, ce projet intersectoriel avait pour but de :

- Réunir les acteurs de notre industrie afin de leur donner l'opportunité d'échanger sur leurs bons coups, leurs problématiques et les solutions innovantes qu'ils ont développées face à toutes les contraintes vécues;
- Outiller les personnes occupant la fonction ressources humaines afin de faciliter leur gestion au quotidien;
- Conscientiser les personnes RH aux dernières tendances en matière de gestion;
- Permettre le réseautage.

La formule « Grands déjeuners CSMO » a réuni un total de 216 participants dans 4 régions du Québec à l'automne 2009 ainsi qu'à l'hiver 2010 sous les thèmes suivants :

La reconnaissance non-monétaire :

6 comités sectoriels, 216 participants, dont 55 de la plasturgie
Terrebonne : 30 septembre
Boucherville : 20 octobre
St-Nicolas : 3 novembre
Bromont : 21 octobre

La diversité :

5 comités sectoriels, 103 participants, dont 20 de la plasturgie
Boucherville : 2 février

Terrebonne : 9 février
Bromont : 16 février
Québec : 23 février

Soixante-quinze (75) personnes du secteur de la plasturgie ont assisté aux déjeuners-conférences sur un total de 319 inscriptions.

Les partenaires impliqués sont Elexpertise, CSMO Caoutchouc, Coeffiscience, Transformation alimentaire, CSMO communications graphiques, Sébastien Arcand (HEC) et André Savard, (Dessureault Savard Caron et associés).

LES OUTILS DU GUIDE PRATIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN LIGNE

Le Guide pratique de gestion des ressources humaines offert aux entreprises depuis 2007, en douze volets couvrant une foule de sujets essentiels à toute personne responsable de la gestion des ressources humaines, est désormais présent sur le site Internet de PlastiCompétences.

Chapitre 1 : Planification de la main-d'œuvre
Chapitre 2 : Description des postes
Chapitre 3 : Recrutement
Chapitre 4 : Intégration des nouveaux employés
Chapitre 5 : Rétention et stabilisation de la main-d'œuvre
Chapitre 6 : Gestion du dossier de l'employé
Chapitre 7 : Relations de travail
Chapitre 8 : Organisation de la communication
Chapitre 9 : Évaluation des emplois, structure salariale et gestion de la performance
Chapitre 10 : Organisation de la formation
Chapitre 11 : Manuel de gestion
Chapitre 12 : Santé et sécurité

LE CODÉVELOPPEMENT

Un projet pilote de codéveloppement a permis d'organiser des rencontres mettant en présence des personnes intéressées par l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines, en partenariat avec deux autres comités sectoriels : le CSMO caoutchouc, ainsi qu'Élexpertise, le CSMO électricité et électronique. Ce projet a débuté en janvier 2010 et se poursuivra au plan d'action 2010-2011 dans deux régions différentes, soit sur la Rive-Sud de Montréal ainsi qu'à Sherbrooke. Il s'agit d'un projet pilote et nous espérons pouvoir le reconduire l'an prochain à plus grande échelle.

Tous trois issus du milieu manufacturier, les comités sectoriels désiraient offrir à leurs gestionnaires de ressources humaines, spécifiquement à ceux portant plusieurs chapeaux dans l'entreprise, une communauté où ils trouveraient soutien et idées pour améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines. Un volet de mini-coaching a été

intégré au projet afin de leur permettre d'aller plus loin dans une ou plusieurs facettes abordées en rencontre.

Les partenaires impliqués sont Élexpertise (CSMO électricité et électronique), CSMO caoutchouc et la firme de consultants Umaines Conseils.

ORIENTATION 5 – COMMUNICATION ET INFORMATION

Au chapitre de la **circulation de l'information dans le secteur**, l'année 2009-2010 aura été riche en activités promotionnelles. Afin de faire connaître davantage le secteur et d'assurer de poser des actions stratégiques, le Comité a contribué à plusieurs événements visant à faire promouvoir les carrières du secteur : visites d'écoles et mobilisation des partenaires pour assurer une présence remarquée à la Foire de l'emploi, au Salon de l'éducation, ainsi qu'au Salon Priorité Emploi et autres, comme vous pourrez le constater à la lecture de ce qui suit.

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

L'assemblée générale annuelle permet aux représentants des entreprises, des travailleurs et des organismes divers de faire plus ample connaissance avec les membres du conseil d'administration et favorise une meilleure compréhension des activités et des décisions de celui-ci.

Ce moment permet d'examiner les liens entre les problématiques du secteur et les solutions apportées par les activités du plan d'action, ainsi que les nombreuses possibilités de renforcer les synergies entres elles dans un contexte économique changeant. Cette rencontre constitue pour l'industrie une occasion de s'informer sur les outils et services offerts et de contribuer aux activités du comité.

La journée débute généralement par une activité informelle de réseautage sous forme de déjeuner, suivie par la présentation du bilan des activités qui ont été effectuées au cours de l'année passée et une présentation des projets qui apparaissent au plan d'action pour la prochaine année. Un conférencier invité s'adresse aux participants sur un sujet en lien avec le thème de la rencontre.

Sous le thème « Ensemble, on passe à l'action », l'assemblée générale annuelle de 2009 fut un grand succès, comme en a témoigné le nombre de participants qu'elle a attirés. En effet, alors qu'en 2008, 38 personnes assistaient à cette rencontre, 51 personnes se sont déplacées en 2009. Une augmentation de 34 % !

LE SERVICE DE PLACEMENT EN LIGNE

Afin de rafraîchir son image, PlastiCompétences a procédé à une refonte complète de son site Web. La section Placement demeure un outil de première utilité en permettant aux d'entreprises et aux candidats de faire connaître leurs besoins de part et d'autre.

Bien sûr, PlastiCompétences offre depuis plusieurs années déjà le service de placement en ligne à ses partenaires. Cependant, ce dernier a été retravaillé de manière plus conviviale et détaillée, de manière à donner un portrait beaucoup plus juste et précis des différents emplois disponibles dans les entreprises de notre secteur.

LES ÉVÉNEMENTS PROMOTIONNELS: SALONS, FOIRES, VISITES D'ÉCOLES, ETC.

La promotion des carrières et la visibilité de l'industrie occupent une place prépondérante dans les activités de PlastiCompétences. Afin d'augmenter la visibilité de son secteur, l'équipe s'est fait un devoir de multiplier les occasions de faire connaître et de mettre en valeur ses métiers et son industrie.

Au chapitre des visites ayant pour but de contribuer à la promotion des métiers, l'année 2009-2010 aura été riche en activités promotionnelles. Afin de faire connaître davantage le secteur et d'assurer de poser des actions stratégiques, PlastiCompétences a sélectionné plusieurs événements pertinents visant à faire promouvoir les carrières du secteur : visites d'écoles, tournée CSMO, présence au Salon de l'éducation de Québec et mobilisation de partenaires pour assurer une présence remarquée à la Foire de l'emploi de Québec.

Nos partenaires dans ces différentes activités ont été : la Vallée de la Plasturgie, le Centre sectoriel des Plastiques de St-Damien, le CFP l'Envolée, le Cégep de Thetford, PH Tech, IPL et Catie Corriveau, une joueuse dynamique et engagée au sein de l'industrie.

Toujours dans un but de promotion des carrières de la plasturgie, PlastiCompétences a bénéficié d'une tribune sous forme de publireportage dans la revue Mode d'Emploi.

À la demande des dirigeants, nous nous sommes rendus dans une entreprise manufacturière qui s'apprêtait à mettre fin à ses opérations. Ces derniers désiraient recevoir notre visite afin que nous présentions à leurs employés les possibilités d'emploi qui s'offraient à eux dans notre industrie. Ce fut une agréable surprise que de leur faire découvrir des métiers qu'ils ne connaissaient pas encore, et qu'ils constatent qu'il y avait une diversité de métiers tout aussi intéressants les uns que les autres.

Quelques événements

École d'éducation internationale, McMasterville, 23 avril 2009
Tournée régionale CSMO, Montréal, 27 mai 2009
CAR Armstrong, Montréal, 25 août 2009
Salon Éducation Emploi, Québec, 28 au 31 octobre 2009
Magazine Mode d'Emploi, 6 pages, Novembre 2009
École Horizon, Le Gardeur, 27 novembre 2009
Collège Ahuntsic, Montréal, 20 et 21 janvier 2010
Heritage Regional High School, Saint-Hubert, 2 février 2010
École Ozias-Leduc, Mont-Saint-Hilaire, 4 février 2010
Polytechnique : les filles et les sciences, Montréal, 6 février 2010
École Mgr-A.-M.-Parent, Saint-Hubert, 11 février 2010
École secondaire St-Laurent, Saint-Laurent, 8 et 9 février 2010
Foire de l'emploi, Québec, 19 et 20 mars 2010
Contribution des partenaires : 4 000 $

BULLETINS D'INFORMATIONS, RUBRIQUES, NOUVELLES

L'année 2009-2010 représente l'année 1 du nouveau site Web de PlastiCompétences ayant couvert toute l'année. Divers moyens ont été développés pour y créer de l'achalandage : mise à jour régulière, envoi massif de courriels avec lien vers le site Web, etc.

Ces efforts ont porté fruit : de 24 560 visites en 2008-2009, nous sommes passés à 32 748 visites en 2009-2010, ce qui représente une augmentation de 35 %. De plus, le temps consacré à chaque visite a lui aussi augmenté.

Le bulletin d'informations, paru à trois reprises au cours de la dernière année, présente les derniers événements, nouvelles, faits et chiffres, publications et liens relatifs à tout ce qui touche notre secteur.

Les bulletins sont disponibles sur notre site; cependant, notre liste de distribution nous permet de rejoindre plus de 1 000 personnes à chaque parution.

STRATÉGIE DE COMMUNICATION

En raison des nombreux changements survenus au cours des dernières années, la plupart des documents promotionnels développés par PlastiCompétences ne reflétaient plus la réalité ou devenaient cette année désuets, notamment en raison des nouvelles données obtenues par le diagnostic sectoriel 2009. Nous avons profité de ce moment pour refaire la portion jeunesse de notre image corporative et positionner notre industrie comme étant

dynamique, innovante et intéressante aux yeux des jeunes que nous rencontrons au fil du temps dans divers événements.

Au cours de la prochaine année, la stratégie de communication visera notre clientèle corporative et sera développée en fonction des produits et outils spécifiques qui leur sont offerts.

Partenaires

Virus 1334
Audrey Choinière, Soniplastics
Michel Belleau, CPMT

VIDÉO PROMOTIONNELLE SUR LES STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans le cadre de ce projet, sept CSMO (pêches maritimes, textile, communications graphiques, EnviroCompétences, CAMO-Route, services automobiles et PlastiCompétences) se sont regroupés pour la réalisation d'une vidéo promotionnelle sur les stratégies d'apprentissage et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La vidéo, d'une durée approximative de 5 minutes, est dédiée aux employeurs, travailleurs et agents des centres locaux d'emploi.

Partenaires

- Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
- Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
- CSMO pêches maritimes
- CSMO textile
- CSMO communications graphiques
- CAMO-Route
- CSMO services automobiles

Résultats

- Le financement a été octroyé par le FDRCMO au mois de juillet 2009;
- Un appel d'offres a été lancé au mois d'octobre 2009;
- 4 soumissionnaires ont été rencontrés;
- La firme Fabimages a été sélectionnée;
- Depuis, nous avons développé le scénario et tourné les scènes.

ÉLABORATION D'UNE SAÉ (SITUATION D'APPRENTISSAGE ET D'ÉVALUATION) – PROJET «NOVA SCIENCES»

L'expertise de PlastiCompétences a été sollicitée afin de joindre un comité de travail dédié à développer une SAÉ qui permettra d'outiller les enseignants de 4e secondaire pour la section qu'ils doivent couvrir en classe sur la plasturgie dans le cadre du cours sciences et technologie. Au départ, il s'agit d'un projet pilote dans une seule commission scolaire. Nous visons à déployer cette SAÉ au reste de la province si les résultats sont probants. Les travaux ont débuté en 2009-2010, mais c'est uniquement en 2010-2011 que cette SAÉ sera lancée et que nous pourrons en mesurer le succès.

Partenaires

MDEIE (si subvention accordée)
Julie Robidoux, Commission scolaire des Chênes
Anick Samson, Commission scolaire des Chênes
Diane Paquette, Commission scolaire des Chênes
Marquis Lambert, Cégep de Thetford